

Janina Kruszewska

Nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę

Palestra 16/6(174), 24-33

1972

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

ten ma zastosowanie ze względu na to, że obowiązek uiszczenia wpisu od rewizji powstał z mocy ustawy, tzn. istniał już w chwili wniesienia rewizji.²⁵

Natomiast błędne wezwanie adwokata wbrew art. 17 u. o k.s. do uiszczenia opłaty stałej i uiszczenia tej opłaty przez adwokata w terminie siedmiu dni od doręczenia wezwania nie sanuje braku pisma. Podlega ono mimo to skutkom przewidzianym w art. 17 tej ustawy,²⁶ ponieważ przepis ten wiąże zarówno strony jak i sąd, niezachowanie go więc powoduje przewidziane w nim konsekwencje, tj. zwrot pisma procesowego lub odrzucenie środka zaskarżenia. W szczególności pismo (środek zaskarżenia) będzie traktowany (jeśli nie nastąpi jego zwrot lub odrzucenie) jako wniesione w dacie spóźnionego dokonania wpłaty wpisu stałego; wówczas data wniesienia pisma ulega przesunięciu do daty spóźnionego uiszczenia opłaty. Najczęściej ujemne skutki nieuiszczenia wpisu stałego uwydatniają się przy środkach zaskarżenia, ponieważ wskutek tego uchybienia środek zaskarżenia będzie traktowany jako wniesiony w dacie spóźnionego dokonania wpłaty, a więc z reguły po terminie ustawowym. Dlatego strona może się domagać wówczas przywrócenia terminu do wniesienia środka odwoławczego.²⁷

10. Na zarządzenie przewodniczącego sądu co do zwrotu pisma nie opłaconego należyte oraz na postawienie sądu o odrzuceniu z powodu nieuiszczenia należnej opłaty od rewizji, zażalenia, sprzeciwu od wyroku zaocznego lub zarzutów od nakazu zapłaty w postępowaniu nakazowym przysługuje zażalenie (art. 22 ustawy). Zażalenie to jest wolne od opłaty sądowej, ponieważ użyte w art. 23 u. o k.s. określenie wypadków zwolnienia od opłat sądowych od zażalenia, „dotyczące wyłącznie wysokości opłaty”, należy rozumieć w ten sposób, że zwolnienie od opłat dotyczy również zażalenia zwalczającego samą zasadę opłaty sądowej. Inna bowiem będzie z reguły wysokość opłaty sądowej przy wpisie stosunkowym, a inna przy wpisie stałym.

²⁵ Uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z dnia 26.X.1970 r. III CZP 7/70, SNCP 1971, nr 4, poz. 62 oraz M. Wilęwska: Odrzucenie nie opłaconej rewizji cywilnej mimo nadania jej biegu, NP 1971, nr 3, s. 425.

²⁶ Orz. SN z dnia 11.IX.1946 r. C I 379/46, ZO 1947, z. 2, poz. 43.

²⁷ Orz. SN z dnia 12.VII.1957 r. I CZ 131/57, OSPiKA 1958, z. 4, poz. 103.

JANINA KRUSZEWSKA

Nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę

Autorka przedstawia uprawnienia pracowników jednostek gospodarki społecznej do nagród jubileuszowych za wieloletnią pracę. Jednocześnie Autorka poddaje krytyce interpretację ograniczającą pojęcie ciągłości pracy w odniesieniu do tych uprawnień.

Okres dwudziestopięcioletnia PRL zbiega się z narastającą rzeszą pracowników, którzy przez swoją wieloletnią nieprzerwaną pracę wnieśli wkład w odbudowę gospodarki narodowej, przyczynili się do rozwoju sił wytwórczych i do podniesienia dochodu społecznego i nabyli dzięki temu prawo do nagród jubileuszowych.

Ze względu na to że prawo do nagrody jubileuszowej uwarunkowane jest wieloletnią nieprzerwaną pracą, istotne znaczenie ma oczywiście to, według jakich zasad prawnych ocenia się ciągłość pracy, jeśli chodzi o te uprawnienia. Rozważania na ten temat stały się szczególnie aktualne po ogłoszeniu przez Komitet Pracy i Płac wyjaśnienia nr 2 z dnia 23.IV.1970 r. w sprawie zasad ciągłości pracy w zakresie nabywania uprawnień do niektórych świadczeń (Dz. Urz. Kom. Pracy i Płac Nr 4, poz. 5).

Na wstępie należy podkreślić, że uprawnienie do nagród jubileuszowych nie jest świadczeniem dodatkowym zakładów pracy w stosunku do pracowników, wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Uprawnienie to przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy w resorcie handlu wewnętrznego i przemysłu lekkiego oraz w tych zakładach, w których obowiązujące układy zbiorowe pracy przewidują przyznawanie nagród jubileuszowych (np. układ zbiorowy pracy dla budownictwa nagród jubileuszowych nie przewiduje).

Ciągłość pracy uprawniająca do nagród jubileuszowych ma dość długą historię, którą ilustrują liczne akty normatywne i układy zbiorowe pracy oraz wytworzona praktyka.

Pierwszym aktem normatywnym o charakterze resortowym jest zarządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 28.IV.1948 r. o nagradzaniu zasłużonych pracowników przemysłu podległego temuż ministerstwu za nienaganną wieloletnią pracę w tym samym zawodzie lub zakładzie pracy (Dz. Urz. M.P. i H. Nr 12, poz. 172). W dacie wydania tego zarządzenia pojęcie ciągłości pracy zostało określone — wyłącznie w zakresie nabycia i zachowania prawa do urlopu wypoczynkowego dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu — w ustawie z dnia 16.V.1922 r. (jednol. tekst: Dz. U. z 1949 r. Nr 47, poz. 365 z późn. zm.), jednakże wymienione zarządzenie nie posługuje się tym pojęciem. Jak wskazuje sam tytuł zarządzenia, ciągłość pracy rozumiana jest jako praca wieloletnia, co najmniej 25, a następnie 35- i 40-letnia w tym samym zakładzie lub zawodzie. Określenia „nieprzerwana praca”, jak to wynika ze sformułowań zawartych w zarządzeniu, nie należy rozumieć ani w znaczeniu dosłownym, ani w znaczeniu potocznym, a tylko w znaczeniu szczególnym. Za nieprzerwaną bowiem pracę w jednym zakładzie uważa się również okresy pracy przerwane wskutek choroby nie powodującej zwolnienia z pracy, a także wskutek „służby publicznej”, ale pod warunkiem, że do służby tej pracownik został powołany przez „zarządzenie władz” lub z wyboru. Nieprzerwana praca w potocznym tego słowa znaczeniu jako zatrudnienie bez przerwy — chociażby w różnych zakładach — nie musi odpowiadać w całości tym wymaganiom, jakie są przewidziane w zarządzeniu. W razie zmiany zakładu pracy musi być jednocześnie spełniony warunek zatrudnienia w tym samym zawodzie. Tak więc w odróżnieniu od wymagań warunkujących zachowanie prawa do urlopu wypoczynkowego w myśl ustawy z dnia 16.V.1922 r. (art. 2 ust. 5, art. 3 i art. 7) tryb i przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie warunkowały — w niektórych sytuacjach — nabycia i zachowania prawa do nagrody jubileuszowej.

Natomiast inne zupełnie kryteria decydują o zaliczalności okresów pracy w innym zakładzie do okresów pracy w poprzednim zakładzie lub w zakładach, w których praca uprawnia do nagrody jubileuszowej. Zaliczalna jest wyłącznie praca w tej samej gałęzi przemysłu, i to tylko wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło przez pracownika, lecz w drodze „zarządzenia władz zwierzchnich”, przez co rozumieć należy również porozumienie dwóch zakładów (dotychczasowego i nowego). Analogiczną zasadę zaliczalności poprzednich okresów zatrudnienia do

okresów uprawniających do urlopu w nowym miejscu zatrudnienia wprowadza również uchwała Prezydium Rządu nr 616 z dnia 18.VIII.1951 r. (M.P. Nr A-72, poz. 1070) w razie przejścia pracownika z uspołecznionego przedsiębiorstwa do państwowej administracji lub instytucji (i odwrotnie) za zgodą dotychczasowego i nowego zakładu pracy, uzupełniając w ten sposób przepisy ustawy z dnia 16.V.1922 r., a w szczególności art. 7 teŹże ustawy.

Należy podkreślić, Źe omawiane zarządzenie Min. Przem. i Handlu z dnia 28.IV.1948 r. odsyła do przepisów o urloпах jedynie co do zasad stanowiących podstawę do określenia wysokości nagrody jubileuszowej, przyjmując tym samym za podstawę przeciętną wynagrodzenia z trzech miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej. Natomiast co do „okresów pracy nieprzerwanej” i zaliczalności okresów pracy w innych zakładach wykształca ono własne pojęcia ciągłości i zaliczalności. Należy również stwierdzić, Źe zarządzenie to nie daje żadnej wskazówki co do zaliczalności okresów pracy poprzedzających jego wydanie. Ze względu na szczególne warunki i okoliczności, jakie istniały w tym czasie w związku z bezrobociem a następnie wojną, wykształcił się w praktyce pogląd, Źe okresy te nie przerywają ciągłości pracy bez względu na tryb i przyczyny, które spowodowały rozwiązanie stosunku pracy, jeśli tylko przerwy w pracy nie przekraczały trzech miesięcy.¹

Drugim aktem prawnym, który został wydany dopiero po upływie 8 lat od wydania pierwszego, jest zarządzenie Prezesa Rady Ministrów nr 100 z dnia 17.VI.1959 r. w sprawie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości pracy, uprawniających do nagród za wieloletnią pracę, czyli gratyfikacji jubileuszowych (M.P. Nr 58, poz. 282). Celem tego zarządzenia jest ujednoczenie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości pracy oraz zaliczania przerw w pracy przed, w czasie i po drugiej wojnie światowej. Jakkolwiek w zarządzeniu tym jako podstawę prawną uprawnienia do otrzymania nagrody jubileuszowej powołano poprzednie zarządzenie Min. Przem. i Handlu z dnia 28.IV.1948 r., to jednak przyjęto odmienną zasadę ustalania ciągłości pracy, a mianowicie według „zasad obowiązujących przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego” (§ 2 ust. 2). Warunek zatrudnienia w tej samej gałęzi przemysłu w razie zmiany miejsca pracy i w tym samym zawodzie został pominięty, co uznać należy za poŹądaną liberalizację, gdyż zmiana zawodu spowodowana jest niejednokrotnie okolicznościami niezależnymi od pracownika bądź też związanymi ze zmianą kwalifikacji pracownika, które nie powinny pociągać za sobą negatywnych skutków prawnych. Ponadto udowodnienie w okresie wieloletniej pracy, w jakim zawodzie pracownik był zatrudniony, być częstokroć niemożliwe, a niemal zawsze trudne do przeprowadzenia. Pozostał natomiast warunek zatrudnienia w zakładach, w których stosowane są nagrody jubileuszowe, jako niezbędny do zaliczenia poprzednich okresów pracy.

W praktyce powstały wątpliwości, czy zaliczenie poprzednich lat pracy, przy spełnieniu warunków ciągłości pracy, ocenianych według zasad stosowanych do urlopow wypoczynkowych, uzależnione jest od tego, czy w okresie pracy w tych zakładach były stosowane nagrody jubileuszowe. Zagadnienie to zostało rozstrzygnięte przez Sąd Najwyższy na korzyść pracownika.² Decydujące znaczenie ma tu okoliczność, czy nagrody w chwili zaliczalności tych okresów są stosowane w tych zakładach, w których pracownik poprzednio pracował. Następnie: uznano, Źe zaliczenie okresów poprzedniego zatrudnienia jest dopuszczalne nawet wtedy, gdy

¹ T. Radziński: Nagrody jubileuszowe, PiZS nr 2/1971, s. 50.

² Por. uchwałę składu siedmiu sędziów SN z dnia 20.III.1970 r. III PZP 23/69, OSNCP nr 7—8/1970, poz. 120.

obecnie zakłady te już nie egzystują wskutek upaństwowienia lub likwidacji, jeżeli tylko w razie ich istnienia byłyby one uprawnione do stosowania nagród jubileuszowych.

Przyjęte w zarządzeniu zasady ustalania okresów pracy wliczalnych do okresów wieloletniej pracy obowiązują o tyle, o ile przepisy szczególne lub układy zbiorowe pracy nie stanowią inaczej.

Drugim *novum* wprowadzonym przez zarządzenie było już wyraźne określenie przerw w pracy zaliczalnych do okresów pracy wymaganych do nabycia i zachowania prawa do nagrody jubileuszowej, które to przerwy miały miejsce przed, w czasie lub po drugiej wojnie światowej — niezależnie od okresów zaliczalnych do ciągłości pracy według zasad stosowanych do uprawnień urlopowych (§ 3 ust. 1). Warunkiem zaliczenia tych przerw jest powrót do pracy w tym samym zakładzie pracy, a nawet w innym, w którym stosowane są przepisy o nagrodach jubileuszowych, w ciągu trzech miesięcy od ustania przyczyny przerwy (a w wypadkach nie zawinionych przez pracownika — nawet później).

Innym problemem, który w praktyce nastęrczał trudności, była zaliczalność okresów pracy w razie zmiany zakładu pracy przed drugą wojną światową i w czasie jej trwania — do czasu wejścia w życie dekretu z dnia 18.I.1956 r. W okresie tym instytucja ciągłości pracy ukształtowana była w zakresie urlopów przez ustawę z dnia 16.V.1922 r., do której, jak już wspomniano wyżej, zarządzenie Min. Przem. i Handlu z dnia 28.IV.1948 r. nie odwoływało się, stanowiąc warunek pracy w tej samej gałęzi przemysłu oraz przejścia do innego zakładu „na zarządzenie władz zwierzchnich”, oraz przez wspomnianą wyżej uchwałę Prezydium Rządu nr 616 z dnia 18.VIII.1951 r., normującą tę kwestię w dość wąskim zakresie, w razie przejścia z nieuspołecznionego przedsiębiorstwa do administracji państwowej i na odwrót. I znów można zaobserwować wykształcenie przez praktykę precedensu na korzyść pracownika, albowiem zaliczalność pracy w tych okresach do następnych okresów pracy uprawniających do uzyskania nagrody jubileuszowej uzależniona została tylko od tego, czy przerwy w pracy między okresami zatrudnienia nie przekraczały trzech miesięcy.

Natomiast co się tyczy tych zaliczeń okresów pracy po drugiej wojnie światowej, które miały miejsce przed wejściem w życie dekretu z 18.I.1956 r., tj. do dnia 25.I.1956 r., to brak było jednolitej praktyki w sprawie wliczania tych okresów do następnych okresów pracy warunkujących uprawnienie do nagrody jubileuszowej. Niektóre resorty przestrzegały egzekwowanie zasady ciągłości pracy ustanowionej w zarządzeniu Min. Przem. i Handlu z dnia 28.IV.1948 r., tj. tę zaliczalność dopuszczały wyłącznie w razie przeniesienia służbowego lub porozumienia dwóch zakładów pracy. Te ostatnie kryteria stosowane były przez niektóre resorty w dalszym ciągu także po wejściu w życie dekretu z dnia 18.I.1956 r., inne zaś zajęły stanowisko, że zasady ciągłości pracy ustanowione przez dekret dla uprawnień urlopowych i świadczeń do zasiłków rodzinnych z ubezpieczenia społecznego w art. 16 mają zastosowanie również do zaliczalności okresów pracy w różnych zakładach pracy do całego okresu pracy po zakończeniu drugiej wojny światowej, a więc również do okresu przed wejściem w życie dekretu.

Wyrazem rozszerzającej wykładni uprawnień do nagród jubileuszowych jest m. in. zaliczalność okresów pracy na terenach, które należały do terytorium Państwa przed drugą wojną światową, a obecnie znajdują się poza jego granicami. Warunkiem zaliczalności tych okresów pracy jest, żeby pracownikom tej branży przysługiwało na terenie kraju prawo do nagrody jubileuszowej. Pracownikom delegowanym za granicę również zalicza się okresy pracy, do której zostali delego-

wani. Zaliczalność okresów pracy przepracowanych za granicą przez repatriantów została unormowana uchwałą Rady Ministrów nr 145 z dnia 12.IV.1957 r. w sprawie pomocy dla repatriantów (M.P. Nr 32, poz. 217 z późn. zm.). Zgodnie z § 2 ust. 3 lit. c tejsze uchwały zaliczalność tych okresów pracy jest uzależniona od tego, czy repatriant był pracownikiem „bezpośrednio” przed powrotem do kraju, niezależnie od przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Warunkiem jest, żeby praca była tego samego rodzaju co wykonywana po powrocie do kraju w zakładach tejsze branży, w których nagrody jubileuszowe są w kraju obecnie przewidziane. W praktyce warunek bezpośredniego wykonywania pracy za granicą przed powrotem do kraju nie jest egzekwowany.

Po przedstawieniu precedensów wytworzonych w praktyce a świadczących o wyrażnej tendencji do rozszerzenia uprawnień pracowników do nagród jubileuszowych, należy przystąpić do omówienia stanu prawnego, który ukształtował pojęcie ciągłości pracy w zakresie nabycia i zachowania prawa do urlopu dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, jako mające zastosowanie, zgodnie z § 2 ust. 2 zarządzenia nr 100, do nagród jubileuszowych.

Pomijając szczegółową analizę przepisów odnoszących się do ciągłości pracy zawartych w art. 2 ust. 5 i art. 3 ustawy z dnia 16.V.1922 r. wobec ukształtowania tego pojęcia w sposób dający większe uprawnienia pracownikom przez art. 16 dekretu z 18.I.1956 r., stwierdzić należy przede wszystkim, że pojęcie ciągłości pracy zawarte w tym przepisie ma zastosowanie wyłącznie do uprawnień urlopowych i uprawnień do zasiłku rodzinnego z ubezpieczenia społecznego. Po wejściu w życie dekretu pozostał bez zmian art. 7 ustawy urlopowej, który przerwy w pracy nie przekraczającej trzech miesięcy, bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę, nie uważa w razie ponownego zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy za przerwę pozbawiającą pracownika prawa do urlopu. Pracownik w razie zmiany zakładu pracy zachowuje — do wykorzystania uprawnień urlopowych — ciągłość pracy w razie przejścia do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego stosunku pracy, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przez pracownika z przyczyn przewidzianych w art. 16 ust. 2 pkt 1 i 2 albo przez zakład pracy bez wypowiedzenia, ale bez winy pracownika, a więc z przyczyn przewidzianych w art. 3 dekretu, jak również w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z przyczyn przewidzianych w art. 5 dekretu.

Przepis art. 16 ust. 1 i 2 dekretu, dzięki swej redakcji stwierdzającej zachowanie ciągłości pracy, nie eksponuje dostatecznie skutków utraty ciągłości pracy. Wymaga przeto podkreślenia, że utrata ciągłości pracy powoduje nie tylko utratę prawa do urlopu bieżącego, ale jednocześnie pozbawia pracownika raz na zawsze prawa wliczalności okresów poprzedniego zatrudnienia, chociażby między jednym a drugim nie było przerw przekraczających 3 miesiące, które mogłyby mieć znaczenie dla nabycia prawa do pierwszego urlopu w danym zakładzie pracy lub które mogłyby zwiększyć wymiar urlopu.

Toteż na gruncie istniejącego stanu prawnego do dnia 1.I.1969 r. (data wejścia w życie ustawy z dnia 29.IV.1969 r.) zarysowała się w sposób drastyczny niewspółmierność skutków prawnych spowodowanych utratą ciągłości pracy w zakresie uprawnienia do urlopu oraz w zakresie uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Stosowanie zasad ciągłości pracy według zasad obowiązujących przy nabyciu i zachowaniu prawa do urlopu, ukształtowanych przez art. 16 dekretu, do uprawnień w zakresie nagród jubileuszowych było oceniane jako szczególnie krzywdzące. Wypowiedzenie umowy przez pracownika w okresie 25 lat, choćby między jednym

a drugim zatrudnieniem i następnymi nie było ani jednego dnia przerwy, pozbawia raz na zawsze prawa powoływania się na okresy nieprzerwanej pracy, które łącznie stanowią dwudziestopięcioletni lub dłuższy okres uprawniający do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej. Wypowiedzenie przez pracownika umowy o pracę w okresie 25 lat pracy lub w okresach dłuższych może być spowodowane zarówno przyczynami obiektywnymi, jak i subiektywnymi. Obciążenie negatywnymi skutkami prawnymi pracownika w takim i w podobnych wypadkach nie odpowiada ugruntowanemu poczuciu słuszności mas pracujących ani też zasadom współżycia. Jak wiadomo, normy prawne w miarę upływu czasu przestają być wyrazem *communis opinio* i odbiegają od aktualnego poczucia słuszności reprezentowanego przez społeczeństwo. Porządek prawny wymaga stabilizacji norm prawnych, których zmiana następuje dopiero po wykrystalizowaniu się zmian związanych z zasadami współżycia społecznego i z poczuciem prawnym społeczeństwa.

W okresach między zmianami legislacyjnymi praktyka stwarza precedensy częstokroć wybiegające poza margines aktów normatywnych obowiązujących w danym czasie, które niejednokrotnie znajdują wyraz w nowym akcie prawnym, w jurysprudencji i w doktrynie, a także w układach zbiorowych pracy. W protokołach lub w instrukcjach interpretacyjnych do układów zbiorowych pracy zawarte są wyjaśnienia, które rozszerzają zakres uprawnień pracowników lub wypełniają luki w sprawie ciągłości pracy, spowodowane brakiem samodzielnego określenia ciągłości pracy uprawniającej do nagród jubileuszowych. I tak np. w instrukcji nr 4 z dnia 29.XII.1959 r. do układu zbiorowego pracy dla przemysłu lekkiego wyjaśnia się, że przy określeniu ciągłości pracy oraz zaliczeniu okresów pracy niezbędnych do uzyskania uprawnień do nagrody jubileuszowej należy stosować przepisy ogólnie obowiązujące oprócz zarządzenia nr 100 oraz „wszelkie późniejsze przepisy powszechne, o ile będą one korzystniejsze dla pracowników”. W załączniku nr 8 do układu zbiorowego pracy dla przemysłu metalowego wyjaśnia się, że do czasu uprawniającego do otrzymania nagrody jubileuszowej zalicza się także okresy zatrudnienia w zakładach pracy, w których ze względu na ich charakter mogą być stosowane nagrody jubileuszowe na podstawie zarządzenia Min. Przem. i Handlu z dnia 28.IV.1948 r. Ponadto, jak już wyżej wspomniano, ulegają zaliczeniu okresy pracy w tych zakładach, w których w czasie zatrudnienia pracownika nagrody nie przysługiwały, jak np. w zakładach prywatnych upaństwowionych, w których w chwili ustalania prawa do nagrody jubileuszowej nagrody te były stosowane.

W uchwale składu siedmiu sędziów SN z dnia 23.III.1970 r. III PZP 23/69 (OSP i KA z. 7—8/1970, poz. 148; OSNCP nr 7—8/1970, poz. 120; PiZS nr 11/1970, s. 63) Sąd Najwyższy uchwalił zasadę prawną, w której stwierdza cel społeczny postanowień układów zbiorowych pracy przewidujących premiowanie pracowników za wieloletnią pracę. Celem tym jest z jednej strony dążenie do stabilizacji stosunków pracy, a z drugiej uhonorowanie pracowników za ich wieloletnią pracę. Za słuszny uznaje SN postulat, aby każda praca wykonywana w danym zawodzie na obszarze Państwa Polskiego w ramach stosunków pracy — bez względu na okres jej wykonywania oraz rodzaj podmiotu zatrudniającego (prywatny czy uspołeczniony) — była traktowana jednakowo z punktu widzenia uprawnień pracownika związanych z określonym stażem pracy.

Nie wymaga uzasadnienia, że z biegiem czasu w narastającej świadomości społeczeństwa ustawa z dnia 16.V.1922 r. o urlopach, jak również ukształtowane przez art. 16 dekretu pojęcie ciągłości w zakresie nabycia i zachowania uprawnień urlo-

powych a mające zastosowanie do uprawnienia do nagród publikeuszowych stało się przeżytkiem, który wymagał rychłych zmian ustawodawczych.

Po całkowitym uchyleniu przez ustawę z dnia 29.IV.1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (art. 32 ust. 2) poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 16.V.1922 r. stało się rzeczą oczywistą, że modyfikacja pojęcia ciągłości pracy określona w tej ustawie (a zwłaszcza w art. 3), wprowadzona przez dekret z dnia 18.I.1956 r. (art. 16 ust. 1 i 2), przestała być aktualna wobec ustanowienia innych zasad nabycia i zachowania prawa do urlopu przez ustawę z dnia 29.IV.1969 r. a następnie przez wydane na jej podstawie rozporządzenia.

Do wniosku takiego upoważniał przedmiotowy zakres działania art. 16 dekretu, który ustanawiał zasady ciągłości pracy wyłącznie dla nabycia i zachowania praw do urlopu i do świadczeń rodzinnych z ubezpieczenia społecznego, a więc nie ustalał *in abstracto* pojęcia i warunków zachowania ciągłości pracy, a tylko w przedmiotach nim objętych. Skoro więc zasady te stały się nieaktualne dla nabycia i zachowania prawa do urlopu, zarządzenie zaś nr 100 wyraźnie odsyła do „zasad obowiązujących przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego” (§ 2 ust. 2), oraz skoro zarządzenie to nie uległo zmianie, to stosowanie przepisów ustawy z dnia 29.IV.1969 r., jako „obowiązujących” aktualnie po wejściu jej w życie, stało się logiczne i oczywiste. Toteż w okresie od dnia 1.I.1969 r. do czasu ogłoszenia wyjaśnienia nr 2 Komitetu Pracy i Płac, tj. do dnia 30.V.1970 r., przez okres 16 miesięcy pracownicy korzystali w pełni z odpowiedniego stosowania zasad odnoszących się do przerw w pracy nie przerywających jednak ciągłości pracy oraz do wliczalności poprzedniej pracy w innych zakładach pracy do pracy w danym zakładzie pracy według przepisów ustawy z dnia 29.IV.1969 r. oraz wydanych następnie na jej podstawie rozporządzeń.

Na wstępie, a więc jeszcze przed merytoryczną analizą poszczególnych sformułowań zawartych w wyjaśnieniu nr 2, należy przeprowadzić analizę pojęcia ciągłości pracy i wliczalności okresów poprzedniego zatrudnienia do okresów bieżącego zatrudnienia, a to zwłaszcza wobec odmiennych założeń przyjętych w tym zakresie przez ustawę z dnia 29.IV.1969 r. w porównaniu z założeniami przyjętymi w art. 16 dekretu z dnia 18.I.1956 r.

Niewątpliwie ustawa o pracowniczych urlopach wypoczynkowych zrywa z dawną zasadą ciągłości pracy, jednakże ciągłość pracy nie przestała być czynnikiem warunkującym zarówno prawo do urlopu jak i jego wymiar. Nie ulega kwestii, że zgodnie z art. 3 ustawy prawo do urlopu uwarunkowane jest nieprzerwaną pracą przez okres roku i że dopiero po roku pracy w danym zakładzie pracy pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu. Okresy pracy w poprzednich zakładach pracy ulegają wliczeniu do okresu pracy w danym zakładzie pracy, co może decydować zarówno o nabyciu prawa do urlopu, jak i o wymiarze urlopu bynajmniej nie z reguły, a tylko w razie spełnienia określonych w ustawie warunków. Zaliczenie poprzednich okresów pracy uzależnione zostało przede wszystkim od tego, żeby zmiana zatrudnienia nastąpiła w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy (art. 5 ust. 1) oraz żeby pracownik nie utracił w danym zakładzie prawa do urlopu, a więc aby rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło przez pracownika albo przez zakład pracy z winy pracownika lub wskutek samowolnego porzucenia pracy (art. 17) z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych w § 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 9.V.1969 r. (Dz. U. Nr 16, poz. 100).

Prawo zaliczalności poprzednich okresów zatrudnienia w rezultacie nie jest niczym innym jak prawem zaliczenia ciągłości pracy pod innymi tylko warunkami, niż to przewidywał dekret z dnia 18.I.1956 r. Wymaga oczywiście podkreślenia, że

utrata prawa powoływania się na poprzednie okresy zatrudnienia (ciągłość pracy) dotyczy tylko o roku tego, w którym pracownik utracił prawo do urlopu (art. 7), nie jest to więc utrata tego prawa raz na zawsze, jak to przewidywał art. 16 dekretu. Po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym pracownik podjął pracę po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli zostaną przy tym spełnione inne warunki, jak np. ponowne zatrudnienie przed upływem 3 miesięcy od ustania poprzedniego (poza wyjątkami uprawniającymi do dłuższej przerwy, o których mowa w § 1 i 2 rozporz. z dnia 9.V.1969 r.), pracownik odzyskuje w pełni uprawnienia do zaliczalności poprzednich okresów pracy. Dopuszczalne jest również zaliczenie poprzednich okresów pracy w razie rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia przez pracownika w wypadkach przewidzianych w § 6 ust. 1 powołanego rozporządzenia, albowiem wówczas pracownik zachowuje prawo do urlopu nie wykorzystanego w roku, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy, zgodnie z ust. 2 tegoż przepisu.

Z przedstawionego stanu prawnego wynika, że sugerowanie się werbalnym określeniem „ciągłość pracy”, którego brak w nowych przepisach o pracowniczych urloпах wypoczynkowych, i wyciąganie następnie wniosku, że dla oceny prawa do urlopu i jego wymiaru kryterium ciągłości pracy w ogóle nie istnieje, nie wydaje się uzasadnione. Prawo do urlopu wiąże się nierozdzielnie z przepracowaniem jednego roku, a prawo wliczenia poprzednich okresów pracy jest niczym innym jak uprawnieniem wynikającym z ciągłości pracy w rozumieniu przepisów o pracowniczych urloпах wypoczynkowych, a nie w rozumieniu art. 10 dekretu z dnia 18.I.1956 r., który w zakresie ciągłości pracy w przedmiocie uprawnień urlopowych stał się nieaktualny, a tym samym nie może być odpowiednio stosowany do określenia ciągłości pracy wymaganej do nabycia i zachowania uprawnień do nagrody jubileuszowej. Jak to już wyżej zaznaczono, zasady „obowiązujące przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego” (§ 2 ust. 2 zarządzenia nr 100) uległy całkowitej zmianie.

Przechodząc do merytorycznej analizy wyjaśnienia Komitetu Pracy i Płac nr 2 stwierdzić należy, co następuje:

1. Pierwsza teza sprowadza się do twierdzenia, że art. 5 ustawy o pracowniczych urloпах wypoczynkowych, dopuszczający wliczenie poprzednich okresów zatrudnienia, jeżeli zmiana zatrudnienia nastąpiła w okresie nie przekraczającym trzech miesięcy, obowiązuje tylko w zakresie uprawnień do nagrody jubileuszowej było dopuszczalne i niewątpliwie w dalszym ciągu jest dopuszczalne zaliczanie okresów pracy w poprzednich zakładach pracy, jeżeli tylko przerwa w zatrudnieniu nie przekraczała 3 miesięcy oraz jeżeli spełnione są także inne warunki przewidziane w zarządzeniu z dnia 28.IV.1948 r. lub w zarządzeniu nr 100 albo wykształcone w drodze praktyki. Powołanie art. 5 bez związku z art. 7 i 17 ustawy nie wydaje się w tej sytuacji wystarczające pod względem informacyjnym.

2. Teza druga ustanawia w sposób wyraźny podstawową zasadę stanowiącą zakaz stosowania przepisów ustawy z dnia 29.IV.1969 r. do świadczeń (bliżej nie określonych), których nabycie lub zachowanie uzależnione jest od ciągłości pracy. Do świadczeń tych należy stosować zasady ciągłości pracy ustanowione przez przepisy obowiązujące przed dniem 1.I. 1969 r. w zakresie uprawnień do urlopow wypoczynkowych, a w szczególności art. 16 dekretu z dnia 18.I.1956 r.

Teza ta, ograniczająca zakres stosowania ustawy z dnia 29.IV.1969 r. co do wliczalności okresów zatrudnienia i zasad ciągłości pracy w rozumieniu art. 17 tejże

ustawy oraz ustanawiająca restytucję zasad ciągłości pracy obowiązujących przed wejściem w życie tej ustawy, nie nasuwałaby zastrzeżeń formalnoprawnych, gdyby wynikała z tej samej ustawy albo ze zmiany ustawodawczej art. 32 ust. 3 ustawy, który całkowicie uchylił wszelkie przepisy obowiązujące przed dniem 1.I.1969 r. w zakresie uprawnień do urlopów wypoczynkowych (poza wymienionymi w art. 32 ust. 3 ustawy). Skoro więc art. 16 dekretu w zakresie uprawnień urlopowych stał się nieaktualny po wejściu w życie ustawy z dnia 29.IV.1969 r., to brak jakichkolwiek przesłanek do stosowania postanowień w nim zawartych do uprawnień do nagród jubileuszowych, albowiem odpowiednie stosowanie nieaktualnego przepisu prawnego stanowi *contradictio in adiecto*.

j

W uzasadnieniu tej tezy, tak trudnej do przyjęcia, zwłaszcza po upływie 16 miesięcy od stosowania zgoła odmiennej praktyki, powołano motyw nieprzekonywający. „Niektóre świadczenia”, a więc m. in. także nagrody jubileuszowe, zostały potraktowane jako bodźce płacowe w przeciwieństwie do urlopu wypoczynkowego, który w miarę upływu liczby przepracowanych lat wzrasta. Pomijając kwestię, że zasada ta w pełni nie znalazła wyrazu w ustawie z dnia 29.IV.1969 r. (wypowiedzenie bowiem umowy o pracę przez pracownika powoduje utratę prawa do urlopu bieżącego oraz prawa korzystania z okresów pracy już przepracowanych przez okres jednego roku), trudno uznać w świetle powołanej uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego, żeby celem nagrody był „bodziec płacowy”. W grę wchodzi przecież przede wszystkim „uhonorowanie” pracownika za wieloletnią pracę. Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem związanym z wieloletnią pracą, trudno zatem dopatrzeć się w niej bodźca płacowego, skoro ten bodziec działa dopiero po upływie 25 lat (!), i to pod warunkiem, że pracownik w całym tak długim okresie sam nie wypowiedział umowy o pracę lub że zakład pracy nie rozwiąże umowy z winy pracownika. Określenie „bodziec płacowy” wydaje się raczej odpowiednie dla premii akordowej lub innych tego rodzaju świadczeń związanych z krótkimi okresami pracy, ale nie dla nagrody jubileuszowej.

3. Trzecia teza jest powtórzeniem drugiej. Ma ona na celu uzasadnienie stosowania poprzednio obowiązujących przepisów dotyczących ciągłości pracy, tj. przed dniem 1.I.1969 r. Stwierdza się, że „przepisy te nie zostały zmienione ustawą o pracowniczych urlopowych wypoczynkowych, która dotyczy wyłącznie uprawnień do urlopu wypoczynkowego”. Wbrew temu argumentowi, zasadnemu wyłącznie na gruncie ustawy z dnia 29.IV.1969 r., należy stwierdzić, że również ta ustawa nie zmieniła poprzednich aktów normatywnych w sprawie premii jubileuszowych, a w szczególności § 2 ust. 2 zarządzenia nr 100, ani też tych postanowień układów zbiorowych pracy, które w kwestii ciągłości pracy odsyłają do odpowiedniego stosowania ciągłości pracy według zasad obowiązujących przy określaniu uprawnienia do urlopu, a także wszelkich późniejszych przepisów, jeżeli będą one korzystniejsze dla pracownika (np. instrukcja nr 4 z dnia 29.III.1959 r. do układu zbiorowego pracy dla przemysłu lekkiego). Brak przesłanek do twierdzenia, że odesłanie do obowiązujących przepisów niezmiennie odnosi się do zasad ciągłości pracy wytworzonych na gruncie art. 16 dekretu i uchylonej ustawy z dnia 16.V.1922 r. Samoistne stosowanie art. 16 dekretu do „niektórych świadczeń” nie wydaje się również uzasadnione, skoro brzmienie art. 16 ogranicza zasięg jego stosowania. Również bezpośrednie stosowanie wszelkich przepisów prawnych, jak i ich odpowiednie stosowanie odnosi się do przepisów aktualnie obowiązujących, jeżeli przepis prawny tej samej rangi nie stanowi inaczej.

Poza wywodami natury prawnej wymaga podkreślenia, że ograniczające stosowanie zasad ciągłości pracy dotknie obecnie ogromną rzeszę pracowników, którzy

nie zdążyli skorzystać z zasad wliczalności poprzednich okresów zatrudnienia przyjętych przez ustawę z dnia 29.IV.1969 r. i — w konsekwencji — przez rozporządzenia na jej podstawie wydane, które w znacznym stopniu rozszerzyły możliwości wliczenia poprzednich okresów pracy, bez względu przy tym na długość przerwy między okresami zatrudnienia oraz bez względu na tryb rozwiązania poprzedniego stosunku pracy. Jak wiadomo, obecnie po zmianie § 3 rozp. RM z dnia 8.V.1969 r. (Dz. U. Nr 14, poz. 100) przez rozp. RM z dnia 17.VI.1971 r. (Dz. U. Nr 16, poz. 157) kierownikom jednostek nadrzędnych nad zakładem pracy zatrudniającym pracownika przysługuje prawo — w porozumieniu z zarządem głównym lub okręgowym właściwego związku zawodowego — wyrażenia zgody na wliczenie do okresu zatrudnienia poprzednich okresów pracy pomimo przerwy w pracy między tymi okresami dłuższej niż trzy miesiące, spowodowanej szczególnie ważnymi przyczynami; ponadto przysługuje prawo wliczalności okresów pracy przed 1.I.1969 r. (data wejścia w życie ustawy z dnia 29.IV.1969 r.), gdy przerwa między okresami zatrudnienia była dłuższa niż trzy miesiące w następstwie szczególnie ważnych przyczyn, i to bez względu na tryb rozwiązania poprzednich stosunków pracy (§ 3 ust. 2). Interpretacja tego przepisu poszła w kierunku jeszcze bardziej rozszerzającym uprawnienia pracowników, gdyż zgodnie z wyjaśnieniem CRZZ do okresów pracy przed 1.I.1969 r. przepis § 3 ust. 2 ma zastosowanie także wówczas, gdy okres przerwy był krótszy niż trzy miesiące, a pracownik stracił ciągłość pracy wskutek wypowiedzenia stosunku pracy.

Nasuwa się nieodparcie wniosek, że skoro ustawodawca uznał za możliwe uwzględnić „szczególnie ważne przyczyny”, nie określając ich bliżej, które mogą się zdarzyć praktycznie w okresie 10 lat warunkującym najwyższy wymiar urlopu (art. 1 pkt 4 ustawy), to wydaje się, że te same kryteria należy stosować do wliczalności okresów pracy warunkujących ciągłość pracy uprawniającą do nagród jubileuszowych. Jest chyba oczywiste, że w okresie 25 lat pracy, liczonej z reguły od powstania PRL, tym więcej „szczególnie ważnych przyczyn” mogło spowodować (i w rzeczywistości spowodowało) zmianę miejsca pracy na skutek wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika oraz dłuższe niż trzy miesiące przerwy między okresami zatrudnienia, związane niejednokrotnie z chorobą, czasowym inwalidztwem pracownika, organizacją i konsolidacją jednostek gospodarki narodowej oraz organizacją życia obywateli i rodzin rozbitych wskutek wydarzeń wojennych.

Powrót więc w tych warunkach do kryteriów obowiązujących na gruncie obecnie uchylonej całkowicie ustawy z dnia 16.V.1922 r. i kryteriów zawartych w art. 16 ust. 1 i 2 dekretu z dnia 18.I.1956 r., modyfikującego wyłącznie art. 2 ust. 5 i art. 3 tejże ustawy z urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu, nie wydaje się uzasadniony i odpowiadający poczuciu słuszności mas pracujących.³

³ Na stanowisku aprobującym wyjaśnienie nr 2 Komitetu Pracy i Płac z dnia 23.IV.1970 r. w sprawie zasad ciągłości pracy w zakresie nabywania uprawnień do niektórych świadczeń (Dz. Urz. Kom. PIP Nr 4, poz. 5) stanął T. Radziński (op. cit., s. 49—50) oraz W. Muszalski (Ciągłość pracy przy niektórych świadczeniach, PUG nr 6/1971, s. 206).